

就業規則の規定例

勤務間インターバル制度の導入に関する規定例をご紹介します。
下記に記載した内容のほか、必要に応じ、勤務間インターバル制度に関する申請手続や労働時間の取扱い等についても、就業規則等の規定の整備を行う必要があります。

1 インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす場合【例1】

(勤務間インターバル)

- 第〇条 いかなる場合も、従業員ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、
○時間の継続した休息時間を与える。
- 2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及び場合、当該始業時刻から満了時刻までの時間は労働したものとみなす。

2 インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複した時、勤務開始時刻を繰り下げる場合【例2】

(勤務間インターバル)

- 第〇条 いかなる場合も、従業員ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、
○時間の継続した休息時間を与える。
- 2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及び場合、翌日の始業時刻は、前項の休息時間の満了時刻まで繰り下げる。

3 災害その他避けることができない場合に対応するため、除外を設ける場合、上記1又は2の第1項に次の規定を追加します。

ただし、災害その他避けることができない場合は、この限りではない。

制度導入に関連するお役立ちサイト

働き方・休み方改善ポータルサイト

働き方・休み方改善ポータルサイトの勤務間インターバル制度紹介コンテンツでは、制度を導入・運用する際のポイントをまとめた「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」、制度導入に取り組む中小企業事業主の皆さまが受けられる助成金、制度を導入している企業の事例等をご紹介します。



働き方・休み方改善コンサルタント

各都道府県労働局に配置された「働き方・休み方改善コンサルタント」が、勤務間インターバル制度の導入など、働き方・休み方の見直しに取り組む事業主の皆さまに対し、無料で相談やアドバイス等を行います。



働き方改革推進支援センター

各都道府県に設置された「働き方改革推進支援センター」では、社会保険労務士等の専門家が勤務間インターバル制度の導入など、働き方・休み方の見直しに取り組む事業主の皆さまに対し、無料で相談やアドバイス等を行います。



働き方改革推進支援助成金

(勤務間インターバル導入コース)
勤務間インターバル制度を導入し、その定着を促進させるため、中小企業事業主の皆さまを対象に、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合について、その経費の一部を助成します。



勤務間インターバル制度が

従業員の働き方 休み方を変える!

勤務間
インターバル制度の
導入は事業主の
努力義務です



従業員

最近、残業続きで
気力や体力が保てない...

仕事ばかりで
プライベートの時間が
うまく確保できない!

その問題

従業員のワーク・ライフ
バランス環境を
向上させたいが、
思うように実現できない...

会社の生産性を上げたい!

事業主

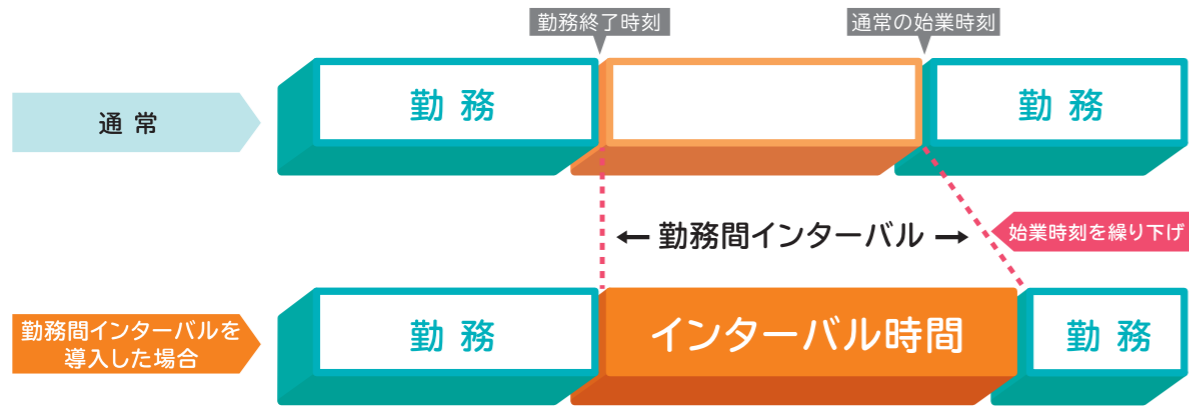
勤務間インターバル制度を

導入することで解決しましょう!

詳しくは中面をご覧ください。

勤務間インターバル制度とは

勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。
 「労働時間等設定改善法」（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）が改正され、2019年4月1日より勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務となりました。
 勤務間インターバル制度を導入した場合、例えば次の図にみるような働き方が考えられます。

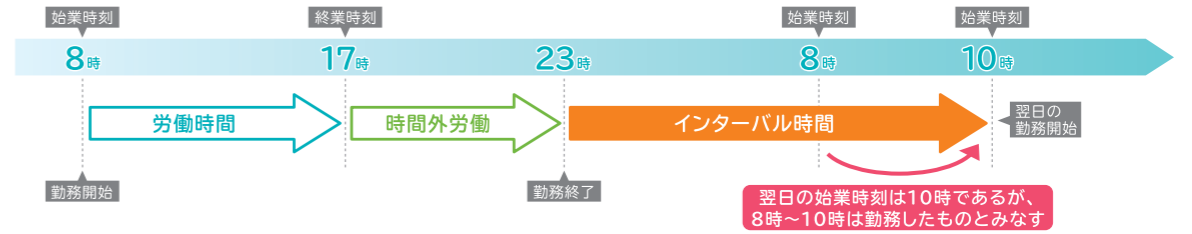


このほか、ある時刻以降の残業を禁止し、次の始業時刻以前の勤務を認めないこととする等によりインターバル時間を確保する方法も考えられます。
 このように、一定のインターバル時間を確保することで、従業員が十分な生活時間や睡眠時間を確保でき、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができます。

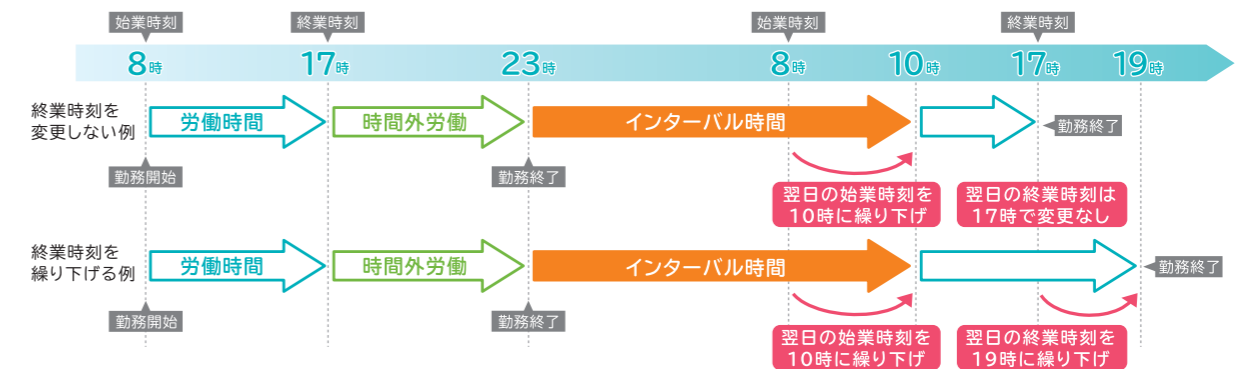
制度を導入している企業の例

インターバル時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合の取り扱いについては、以下の方法が考えられます（就業規則の規定例は裏面に記載しています）。

例1 インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす場合



例2 インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複した時、勤務開始時刻を繰り下げる場合



制度導入がもたらすメリット

勤務間インターバル制度を導入することによって、事業主・従業員双方に以下のようなメリットが期待されます。

メリット1

従業員の健康の維持・向上につながります。

インターバル時間が短くなるにつれてストレス反応が高くなるほか、起床時疲労感が残ることが研究結果から明らかになっています。十分なインターバル時間の確保が、従業員の健康の維持・向上につながります。

メリット2

従業員の定着や確保が期待できます。

労働力人口が減少するなか、人材の確保・定着は、重要な経営課題になっています。十分なインターバル時間の確保により、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ることは、職場環境の改善等の魅力ある職場づくりの実現につながり、人材の確保・定着、さらには、離職者の減少も期待されます。

メリット3

生産性の向上につながります。

十分なインターバル時間の確保は、仕事に集中する時間とプライベートに集中する時間のメリハリをつけることができるようになります。このため、仕事への集中度が高まり、製品・サービスの品質水準が向上するのみならず、生産性の向上にも期待できます。

制度導入企業の声

総労働時間が削減されたほか、従業員から「体が楽になった」「体調が良くなった」等の声が聞かれ、数値には表れない多くのメリットが考えられます。

製造業

一時40%を超えていた離職率が6%まで低下しました。この業界では珍しく入職待機者が多数出るなど、人材獲得においても非常に大きな成果を上げています。

福祉業

無駄な時間外労働がなくなり、その日の業務量を終業時刻から逆算して決めるといったように、定時に仕事を切り上げる意識が非常に高くなりました。

小売業

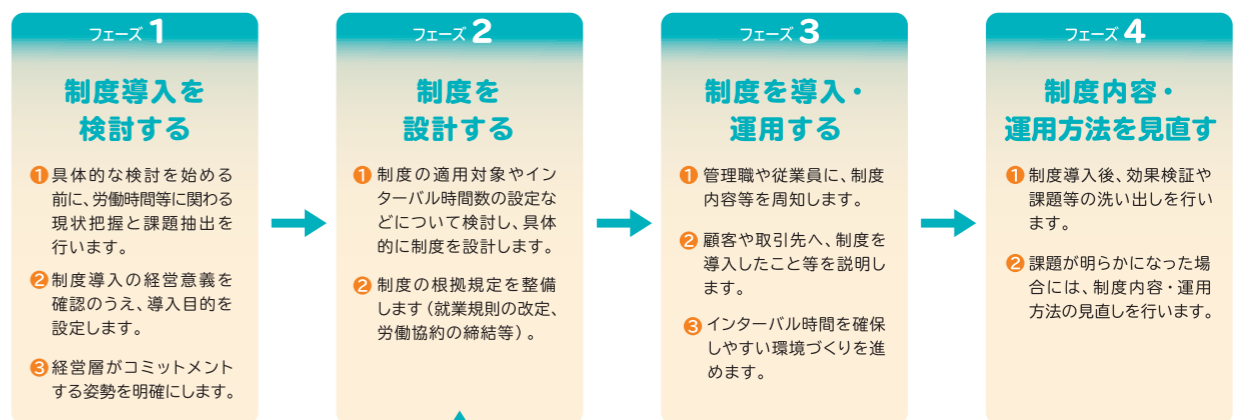
現場従業員に行ったアンケートでは、回答者の7割が勤務間インターバル制度を含む各種の働き方改革の取組により生産性が高まったと回答しています。

建設業

制度の導入・運用に向けた全体像

事業主が勤務間インターバル制度を導入し、運用するためには、労使による話し合いを土台とした上で、次の4つのフェーズ及び、フェーズごとのステップに沿って、PDCAサイクルを回しながら進めることが重要です。下図の手順をしっかりと踏むことにより、勤務間インターバル制度の着実な導入・運用が進みます。

労使による話し合い



詳しくはこちら

勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル

勤務間インターバル制度を導入している企業の事例を多数盛り込み、制度を導入・運用する際のポイント等をまとめています。「全業種版」のほかに「IT業種版」及び「建設業版」があります。裏面記載の「働き方・休み方改善ポータルサイト」よりアクセス頂き、ぜひご活用ください。

